

GÖTEBORGS UNIVERSITET
Statsvetenskapliga institutionen

Jämställdhet på tvären

**En jämförande intervjustudie av fyra myndigheters arbete med
jämställdhetsintegrering**

Kandidatuppsats i Statsvetenskap
VT 2010

Författare: Josefine Carnolf

Handledare: Helena Stensöta och Andrea Spehar

Antal ord: 9939

Abstract

Alltsedan 90-talet har den svenska förvaltningen arbetat utifrån den jämställdhetspolitiska strategin jämställdhetsintegrering, med jämställdhet som politiskt mål i förgrunden.

Tjugo år senare visar forskning att implementeringen av jämställdhetsintegrering, likt andra förvaltningspolitiska strategier eller jämställdhetspolitiska satsningar, fortfarande lider av vissa brister. En utmaning är att förklara vad som präglar myndigheters arbetsprocesser med strategin. Ett närliggande spørsmål är att analysera varför många myndigheter anger att strategin är svår att aktualisera eller konkretisera i deras respektive verksamheter. Samtidigt tycks en gemensam nämnare bland de olika myndigheternas verksamheter svårfunnen. Syftet med uppsatsen är att utifrån ett *bottom-up* perspektiv jämföra fyra centrala statliga myndigheter med liknande verksamheter, och förklara varför deras respektive arbetsprocesser med jämställdhetsintegrering antingen leder till att jämställdhetsintegreringen är framgångsrik, eller att strategin inte används överhuvudtaget. Myndigheterna i studien utgörs av Högskolan Väst, högskolan i Borås, Statens museer för världskultur och Statens Musiksamlingar.

Uppsatsens teoretiska ram utgörs av en genomgång av övergripande förändringsfaktorer som kan göras gällande i jämställdhetsarbete, med fokus på en rad arbetsprocessrelaterade faktorer kända från tidigare forskning. Studiens resultat visar att det finns flera faktorer som påverkar myndigheternas arbetsprocesser, t.ex. stöd i ledning och kultur, värderingar och motstånd. En granskning av faktorn kunskap resulterar i en, måhända något oväntad, komplex bild av myndigheternas arbetsprocesser med jämställdhetsintegrering.

Keywords: jämställdhetsintegrering, jämställdhet, implementering, förändringsarbete, intervjustudie.

Innehållsförteckning

1. Inledning	4
1.1 Mål och medel: Jämställdhet och förvaltningspolitiska strategier	4
1.2 Problemformulering	6
1.3 Syfte	8
1.3.1 Frågeställning	8
1.4 Avgränsning	8
1.5 Disposition	9
2. Teori	9
2.1 Jämställdhet som förvaltningspolitiskt implementeringsproblem	9
2.2 Jämställdhet som mål och strategi för förändring	11
2.2.1 Faktorer i arbetsprocessen med jämställdhetsintegrering	13
2.3 Olika myndigheter – olika verksamheter?	15
3. Metod och material	16
3.1 Metodologiska utgångspunkter	17
3.2 Urval av myndigheter och variabler	18
3.3 Insamling och analys av materialet	19
4. Resultatredovisning	21
4.1 Myndighetspar 1: Högskolan Väst (framgångsrik jämställdhetsintegrering) – Högskolan i Borås (inte pågående jämställdhetsintegrering)	21
4.2 Myndighetspar 2: Statens museer för världskultur (framgångsrik jämställdhetsintegrering) – Statens musiksamlingar (inte pågående jämställdhetsintegrering)	25
4.3 Kunskapsfaktorn	27
5. Slutsatser och diskussion	29
6. Referenslista	33
6.1 Tryckta källor	33
6.2 Artiklar	34

6.3 Offentliga dokument	35
6.4 Elektroniska källor	36
Bilaga 1	37
Information om urvalet av myndigheter	37
Myndighetspar 2: Statens musiksamlingar och Statens museer för världskultur.....	37
Bilaga 2	39
Intervjuguide	39
Intervju med myndighet med pågående och framgångsrik jämställdhetsintegrering respektive myndighet utan pågående jämställdhetsintegrering	39
Bilaga 3	41
Resultatredovisning i analyschema	41
Bilaga 4	42
Informantförteckning	42

1. Inledning

1.1 Mål och medel: Jämställdhet och förvaltningspolitiska strategier

Begreppet ”jämställdhet” har onekligen utgjort centrum för ett flertal utomvetenskapliga debatter under de senaste årtiondena. Termen lanserades på 1960-talet och har sin vetenskapliga och historiska hemvist i genusforskningen och kvinnorörelsen. Det är ett politiskt begrepp som särskilt avser jämlikhet mellan könen (SOU 2005:66 kap 2). Det har argumenterats för att jämställdhet idag har den allmängiltiga statusen av att vara ”*ett mål i sig och ett fundament för utveckling*” (Wittbom 2009:11). Jämställdhet kan särskiljas från många andra politiska mål, då det har status av att vara ett s.k. horisontellt mål, vilket innebär att implementeringen av det ska skära genom ett flertal sektorer och verksamheter. Jämte t.ex. miljö- och barnfrågorna, benämns ofta jämställdhetsmålet som ett ”perspektiv” (Stensöta 2009: 17).

Vid en överblick av Sveriges jämställdhetspolitik, kan det konstateras att den har sett olika ut genom åren. Formuleringarna av det politiska målet jämställdhet, samt vilka strategier som syftar att uppnå målet, har följaktligen varierat till både form och innehåll. Under 60- och 70-talen genomfördes en rad förändringar i lagstiftningen i antidiskrimineringssyfte, t.ex. genom lagar om likalön och likabehandling i arbetslivet. I syfte att rå på den alltjämt könssegregerade arbetsmarknaden, introducerades vartefter ytterligare en strategi i jämställdhetens tecken, nämligen aktiva åtgärder (positiv särbehandling). Den mest omdiskuterade åtgärden av detta slag torde vara kvotering (Dahlerup 2008:11 ff). Men de samhällseliga förändringarna mot en ökad jämställdhet lät vänta på sig, och krav framfördes på fler systematiska åtgärder. Flera statliga utredningar och forskare är överens om att utvecklingen under de två senaste årtiondena har gått långsamt (Se t.ex. SOU 1990:44, SOU:2005:66, kapitel 2 eller Drejhammar 2001:15).

Under 90-talet lanserades en tredje slags jämställdhetspolitisk strategi; jämställdhetsintegrering (Gender Mainstreaming). Syftet var att den skulle vara framgångsrik där andra jämställdhetspolitiska strategier misslyckats. Strategin får sägas ha nått både nationell och internationell genomslagskraft. Den svenska regeringen antog strategin 1994 i samband med propositionen *Delad makt delat ansvar* (1993/94:147, s.77). Året därefter antogs den på Pekingkonferensen av FN, och sedan även av EU. Definitionen av strategin har varierat något, men den vanligast förekommande är den som är framtagen av en expertgrupp inom Europarådet, och som även Sveriges regering använder sig av. Översatt till svenska innebär strategin en:

”(om)organisering, förbättring, utveckling och utvärdering av beslutsprocesser, så att ett jämställdhetsperspektiv införlivas i allt beslutsfattande, på alla nivåer och i alla steg i processen, av de aktörer som normalt sett deltar i beslutsfattandet.” (SOU 2007:15, s 19f.).

I den senaste jämställdhetspolitiska skrivelsen slår regeringen fast att dagens jämställdhetspolitik¹ avser att skapa lika makt och möjligheter för både män och kvinnor att påverka sin livssituation, och kretsar kring fyra delmål: en jämn fördelning av makt och inflytande mellan kvinnor och män; ekonomisk jämställdhet; en jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet och mäns våld mot kvinnor ska upphöra (Prop. 2005/06:155). Genomgående för de senaste jämställdhetspolitiska skrivelserna är ställningstagandet att jämställdhetsarbetet ska ligga nära de jämställdhetspolitiska målen.

Inte sällan görs skillnad mellan *internt* och *externt* jämställdhetsarbete. Det interna brukar avse hur många kvinnor och män som befinner sig i organisationen, och det externa vänder sig mot själva verksamheten. Flera hävdar att jämställdhetsintegrering kan betraktas som ett paraplybegrepp för internt och externt jämställdhetsarbete, i och med strategins definition om att genomsyra allt i myndigheten. Samtidigt finns det en lagrumsmässig skillnad i det interna jämställdhetsarbetet (Stensöta 2009:14f.). Det s.k. personalpolitiska arbetet, styrs främst av Diskrimineringslagen (förr Jämställdhetslagen) och arbetsrättsliga lagar, och innefattas *inte* i ett regelmässigt jämställdhetsintegreringsarbete. Medan det personalpolitiska arbetet t.ex. utgörs av att följa Jämställdhetsplanen eller åberopa Diskrimineringslagens kapitel om aktiva åtgärder, regleras jämställdhetsintegreringen främst av myndighetsspecifika instruktioner och regleringsbrev (Se t.ex. Sands rapport (2009) inom Program Jämi för en närmare genomgång).

Den senaste forskningen både på nationell och på internationell nivå visar att strategin ingalunda tycks ha löst jämställdhetsproblemen. Flera forskare framhåller att strategin ofta används på ett teknokratiskt vis, och ifrågasätter dess egentliga möjligheter och bidrag till en samhällelig förändring (se t.ex. Daly (2005)). Det argumenteras t.ex. för att även om ett skifte har skett i retoriken och i utformandet av policys, har inte integrerandet av ett jämställdhetsperspektiv nått implementeringsfasen. I komparativa studier mellan länder framstår emellertid Sverige ofta som ett lysande undantag. Det framhålls att den svenska historiska kontexten och kopplingar till en strukturell problemformulering har lett till att strategin rönt nationell framgång (Daly (2005)).

¹ För en översikt av jämställdhetspolitikens organisering se t.ex. bilaga 3 i SOU 2005:66.

Flyttas blicken till svenska studier, är dock en ganska vanlig kritik att det många gånger tycks finnas ett glapp mellan retorik och handling. Formuleringen av de svenska jämställdhetsmålen har även fått utstå viss kritik, då det hävdats att det varit för komplicerade och svårtolkade. Det har kunnat påvisas att området lider av en misslyckad uppföljning, vilket har gjort att olika stödfunktioner har föreslagits (SOU 2007:15, s.21). Utifrån aktuella svenska forskningsresultat kan det tillika konstateras att av en tredjedel av alla myndigheter på statlig central nivå inte använder sig av jämställdhetsintegrering (Stensöta (2009)). Detta trots en snart tjugoförårig arbetsprocess med ett antal satsningar.

I samband med införslin av jämställdhetsintegrering följde ett antal skrivelser och utredningar med syfte att hjälpa departementen och förvaltningarna att använda sig av strategin (Se t.ex. Riksrevisionsverkets (2000) respektive Statskontorets (2005) studie). Det tillsattes bl.a. en arbetsgrupp för att metodutveckla jämställdhetsarbetet på kommunal nivå. Efter ett regeringsbeslut i december 2007 tilldelades Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) 100 miljoner kronor för att stödja genomförandet av jämställdhetsintegrering i kommuner, landsting, regionala självstyrelseorgan och kommunala samverkansorgan, vilket ett år senare utökades med ytterligare 25 miljoner kronor (Sand 2009:15). Regeringens integrations- och jämställdhetsminister anger att de under mandatperioden satsat närmare 150 miljoner kronor på jämställdhetsintegrering på stat, kommun och landsting (<http://www.jamiprogram.se/Aktuellt/Ingangstexter/Riksdagsdebatt/>).

1.2 Problemformulering

Det kan alltså konstateras att den svenska förvaltningen arbetar utefter ett jämställdhetspolitiskt mål utifrån en jämställdhetspolitisk strategi. Det politiska och horisontella målet jämställdhet ska på så vis, jämte andra mål, implementeras i förvaltningen. Den här studien kan sålunda sägas utgöra en del av några centrala frågor, som främst brukar ställas inom den samhällsvetenskapliga diskussionen: Hur bör och kan politiska mål styras och hur ska förvaltningen verkställa det politiken förskriver den? Vilka faktorer kan sägas leda till ett framgångsrikt förvaltningspolitiskt förändringsarbete?

Det kan sägas att tidigare forskning i synnerhet har fokuserat på misslyckad jämställdhetsintegrering som ett styrningsproblem (Stensöta (2009)). Det betyder att den vanligaste infallsvinkeln har varit om och hur det beslutsfattande organet styr den verkställande institutionen. Samtidigt som strategin jämställdhetsintegrering kan behandlas utifrån ett s.k. *top-down* perspektiv, torde ett antal andra frågor kunna ställas utifrån ett *bottom-up* perspektiv. Strategin innebär ett processbetonat förändringsarbete inom

myndigheterna, och föreskriver i en tämligen omfattande verksamhetsutveckling. Det saknas däremot fortfarande en väsentlig del ackumulerad kunskap, däribland en utvecklad förståelse för hur myndigheterna resonerar kring hur implementerandet av jämställdhet leder till verksamhetsutveckling. En övergripande fråga att ställa är alltså hur de statliga myndigheterna förklarar deras respektive arbetsprocess med det jämställdhetspolitiska målet och den jämställdhetspolitiska strategin.

Med fokus på de svenska aktuella forskningsresultaten, är en fråga varför en tredjedel av de svenska centrala myndigheterna anger att de inte använder sig av jämställdhetsintegrering, och varför två tredjedelar uppger att de lyckas. Vilka faktorer påverkar?

Resultatet från den senaste rapporten (Stensöta (2009)) om jämställdhetsintegrering visar att de två främsta skälen till att inte använda strategin, är att myndigheterna anger att strategin är svårkonkretiserad för verksamheten, respektive inaktuell för verksamheten. Det kan delvis betraktas i ljuset av att det i den gällande jämställdhetspolitiska propositionen anges att det åligger respektive departement att avgöra i vilken utsträckning deras respektive ansvarsområde bör jämställdhetsintegreras. Samma tvetydighet kan sägas återfinnas även hos beslutsfattaren i nuläget, vilket kan belysas utifrån ett uttalande från integrations- och jämställdhetsministern, som i en intervju anger att hon *”inte främst tänker på Fiskeriverket när man säger jämställdhetsintegrering”* (annons från Program Jämi utgiven i Dagens Industri november 2009). Samtidigt kan en tolkning utifrån t.ex. Regeringsformen innebära att alla myndigheter erfordras att jämställdhetsintegrera (Stensöta 2009:16).

En intressant infallsvinkel är alltså kontrasten mellan de myndigheter som har problem med att konkretisera vad jämställdhetsintegrering innebär för verksamheten, eller beskriva jämställdhetsintegrering som aktuell för verksamheten, med de myndigheter som inte har det. Betyder det rentutav att det finns de myndigheter vars verksamhet inte bekoms av jämställdhet och jämställdhetsintegrering?

Samtidigt som myndigheterna själva anger att strategin är svår att aktualisera eller konkretisera i deras respektive verksamheter kan ses som en bakomliggande orsak, är en gemensam nämnare bland de olika myndigheternas verksamheter svårfunnen. Olika sorters myndigheter kommer med liknande angivelser. Förvaltningslitteraturen erbjuder heller inte någon vedertagen kartläggning av myndigheterna inom den offentliga förvaltningen att falla tillbaka på. Då inget påtagligt mönster kan utläsas varken i tillgänglig empiri eller i teori, utgår den här uppsatsen från att myndigheternas verksamhet *inte* fungerar som en

förklaringsfaktor i sammanhanget. Studiens utgångspunkt är att myndigheternas olika utfall i arbetet med strategin istället beror på andra processbetonade faktorer.

Den väsentliga mängd litteratur (Se t.ex. Alvesson och Sveningsson (2008) och Sannerstedt i Rothstein (red) (2001)) som bl.a. behandlar organisationsförändringar och implementeringsproblematik erbjuder även ett flertal möjliga förklaringsfaktorer. Med det som teoretisk ram, är uppsatsen en jämförande intervjustudie utifrån en svensk myndighetskontext. Jämförelsen bygger på fyra myndigheter, som jämförs parvis. Respektive par är uppställda mot varandra på så sätt att den ena är en myndighet som har angett² att de använder jämställdhetsintegrering och att det fungerar framgångsrikt, medan den andra angett att den inte använder strategin. Myndigheternas angivelser om användandet av strategin kommer härnäst refereras till som att myndigheterna producerar olika *utfall* i arbetet med jämställdhetsintegrering. Det som avses är inte de långsiktiga effekterna på jämställdheten, utan kontrasten mellan myndigheternas processer.

Det första myndighetsparet (1) utgörs av högskolan i Borås och högskolan Väst, och det andra paret (2) av Statens musiksamlingar och Statens museer för världskultur.

1.3 Syfte

Syftet med uppsatsen är att jämföra fyra centrala statliga myndigheter med liknande verksamheter och förklara varför deras respektive arbetsprocesser med jämställdhetsintegrering leder till olika utfall. På så sätt vill studien diskutera hur jämställdhetsintegrering aktualiseras och konkretiseras inom statliga myndigheters verksamheter, och hur det i förlängningen hör samman med förvaltningspolitiskt arbete.

1.3.1 Frågeställning

Hur kan myndigheternas olika utfall med arbetet med jämställdhetsintegrering förklaras?

1.4 Avgränsning

Frågeställningen berör endast svenska centrala myndigheter. Det innebär att jämförelsen är av myndigheter på statlig central nivå, och positionerar sig således mot myndigheter på läns- och kommunalnivå. Urvalet av fyra myndigheter bör betraktas som en liten del av de myndigheter som finns i Sverige. Studien avser endast granska hur jämställdhetsintegrering implementeras med fokus på myndigheternas arbetsprocesser.

² Data hämtat från Stensöta (2009), Program Jämi.

1.5 Disposition

Studien är indelad i fem delar. I det nästkommande kapitlet, *kapitel 2*, ges en närmare presentation av studiens teoretiska ram, vilket sedan följs av en genomgång av studiens metod och material i *kapitel 3*. I *kapitel 4* redovisas uppsatsens resultat, och i *kapitel 5* diskuteras slutligen studiens slutsatser.

2. Teori

Det här avsnittet avser att ge en övergripande presentation av tidigare forskning om jämställdhetspolitik och jämställdhetsarbete. Diskussionen tar sin början i ett perspektiv om styrning och implementering, och tar sedan vid i ett resonemang om vilka övergripande förändringsfaktorer som kan göras gällande i jämställdhetsarbete. Därefter behandlas ett antal arbetsprocessrelaterade faktorer som brukar förekomma i tidigare forskning, med avsikt att fortsättningsvis låta dessa faktorer tjäna som den teoretiska ramen även för den här studien. Resonemanget följs slutligen av ett nedslag i förvaltningslitteraturens diskussion om en (o)möjlig kategorisering av myndigheters verksamheter, kopplat till myndigheternas användning av strategin jämställdhetsintegrering. Syftet med det sistnämnda är att tydliggöra att rådande forskning inte kan förklara varför myndigheter med liknande verksamheter kommer med varierade angivelser om hur aktuellt eller konkret jämställdhetsintegrering är för deras respektive verksamheter.

2.1 Jämställdhet som förvaltningspolitiskt implementeringsproblem

Svenska myndigheter styrs utefter en s.k. resultatstyrning, vilket kortfattat innebär att regeringen bestämmer och delegerar mål, som förvaltningens olika delar ska arbeta utefter (För en närmare genomgång, se SOU 2007:75 *Att styra staten- regeringens styrning av sin förvaltning*). Den detaljerade vägen till målet är däremot inte fastlagd, vilket gör att den kommer att se varierande ut för olika myndigheter (SOU 2005:66, s.432). Konkret tas det uttryck genom att myndigheterna i sina s.k. regleringsbrev blir tillskrivna målformuleringar, återrapporteringskrav och finansieringsramar (Wittbom 2009:13). Historien bakom resultatstyrningen vittnar bl.a. om en anpassning till en alltmer decentraliserad och komplex förvaltning, med nya krav på arbetssätt och samarbete (SOU 2005:66, s.435). Resultatstyrning har sedermera erhållit en väsentlig del kritik, många gånger med anledning av att de politiska målen inte anses tillräckligt konkret formulerade, men också av att styrningen i sig inte lever upp till ambitionen om effektivitet. Det har även argumenterats för att politiska mål många gånger behöver skära igenom flera politik- och myndighetsgränser, för att skapa en

helhetsbild av målet. Studier visar att en resultatstyrd förvaltning snarare fungerar som en ”stuprörsstyrning”, och kan ha svårt att leva upp till de gränsöverskridande målformuleringars krav (SOU 2005:66, s.435ff).

Resultatstyrningen påverkar givetvis även det jämställdhetspolitiska området. Den statliga verksamheten är uppdelad i politikområden och utgiftsområden, där jämställdhetspolitik är ett av 47 politikområden. Jämställdhetspolitik räknas även, tillsammans med tolv andra politikområden (t.ex. barnpolitik och miljöpolitik), som ett horisontellt eller tvärsektoriellt politikområde. Det betyder att genomförandet av målet genomförs inom ett flertal andra politikområden. Jämställdhetspolitikens horisontella karaktär sägs även vara en anledning till varför resultatstyrningen av politikfrågan har misslyckats till viss del, främst vad gäller resultatstyrningen inom andra politikområden. Det påvisas att de övergripande jämställdhetspolitiska målen har en svag koppling till de andra målen som formuleras inom andra politikområden (ibid. s.438).

Formellt benämns jämställdhetsintegrering inte som ett styrverktyg, även om det beskrivs ha styrande effekt, då det innebär att varje politikområde ansvarar för jämställdhet. Även om jämställdhetsintegreringens effekt på olika politikområden har varit ojämn, argumenteras det för att strategin har haft större påverkan än resultatstyrningen av de jämställdhetspolitiska målen. Utredningens slutsats är att jämställdhetsintegreringen som strategi i viss mån har lyckats med att integrera jämställdhetspolitik inom andra politikområden. Däremot har de haft en svag koppling till de inte ligger i *att* integrera, utan i *vad* som integreras och *hur* det kopplas till de övergripande jämställdhetsmålen (ibid. s.441-451).

Centralt i implementeringsforskningen är att flera olika politikområden och sakfrågor ständigt trängs på samma förvaltningspolitiska arena. Samma sak gäller givetvis jämställdhetsområdet. Styrningsproblematiken går även igen i de senaste forskningsresultaten. Flera myndigheter nämner att en anledning till att verksamheten inte är framgångsrik i strategianvändandet är att det råder s.k. ”*perspektivträngsel*” (Stensöta 2009:31). Det innebär att myndigheterna anser att de har ett flertal övergripande perspektiv att följa och införliva i sina verksamheter, vilket i förlängningen kan ”tränga bort” jämställdhetsmålet.

De myndigheter som i Stensötas (2009) rapport angav att de använder sig av jämställdhetsintegrering och att det är framgångsrikt, fick även återge hur många specifika åtgärder de vidtagit i samband med jämställdhetsarbetet. Det kunde då påvisas att det fanns en diskrepans mellan självuppskattningen och den faktiska aktiviteten, på så sätt att myndigheterna generellt sett beskriver verksamheten i mer positiva ordalag än vad de

specifika åtgärderna antyder. Det fanns emellertid de myndigheter som tolkade sin integrering som icke-framgångsrik, trots att de genomfört ett flertal vidtagna åtgärder. I den nämnda studien dras slutsatsen att det verkar bero på att verksamheterna saknar en entydig bild av vad jämställdhet och jämställdhetsintegrering är (Stensöta 2009:21ff.).

2.2 Jämställdhet som mål och strategi för förändring

Både företrädare från genusforskningen och jämställdhetspolitiken menar att jämställdhetsbegreppet har fyllts med olika innebörd under åren, vilket även har orsakat att jämställdhetspolitiken har sett varierande ut (SOU 2005:66, kap. 2 och Dahlerup (2008)).

De senaste årtiondena vittnar om en jämställdhetsdiskussion som många gånger präglats av motstridiga tolkningar av begreppet.

I en tillhörande forskarrapport av Birgitta Jordansson till den senaste jämställdhetspolitiska utredningen, förklaras bl.a. hur jämställdhetspolitiken i statlig regi och den samhälleliga opinionen under 90-talet hade olika utgångspunkter vad gäller synen på jämställdhet. Medan politiken och forskningen ville betona rättvisa och demokrati och framhäva en könsmaktsförståelse i jämställdhetsanalyserna, präglades det opinionsmässiga klimatet av en särartsförståelse med större fokus på jämställdhet som en resurs- och intressefråga. Historien påvisar även ett glapp mellan jämställdhetspolitiken och genusforskningen som vetenskapligt fält. Det argumenteras dock för att jämställdhetspolitiken sedan 90-talet har en tydligare teoriansknytning till genusforskningen än tidigare (248f.).

Jämställdhet som begrepp och dess olika mening har ofta angripits av diskursanalytiska studier.³ Denna typ av forskning brukar även ha sitt diskussionsfokus på andra samverkande begrepp som kan sägas konstituera en jämställdhetsuppfattning, i synnerhet kön. I utomvetenskapliga termer kan det argumenteras för att begreppsutvecklingen i de senaste jämställdhetspolitiska skrivelserna har gått från att handla om förbättring till förändring. Det innefattar en diskussion om förhållandet mellan kortsiktiga och långsiktiga jämställdhetsmål, vilket även kan beskrivas som att man alltmer börjar prata om jämställdhetens kvalitativa aspekter, från att ganska uteslutande ha fokuserat på de kvantitativa (Jordanssons forskarrapport s.250). Ett *kvantitativt* jämställdhetsarbete handlar om vilken könsrepresentation som råder i samhällets olika institutioner, medan en *kvalitativ* verksamhet är en fråga om vilken makt och inflytande kvinnor och män har i samhället (jmf Franzén m fl.2009:17). Det betyder att om man tidigare pratade om individer och attityder,

³ Se t.ex. Björnstedt, Kajsa 2007. *Den paradoxala jämställdheten. En diskursanalys av talet om jämställdhet i socialt arbete*. Kandidatuppsats, Göteborgs universitet.

handlar dagens diskussion alltmer om strukturer och maktrelationerna inom dem (SOU 2005:66, s.430).

Men vilka faktorer antas leda till förändring? Med en fingervisning till alla de hyllmeter litteratur om förändringsarbete inom organisationer och företag, kan det nämnas att frågan är omskriven och väldiskuterad (se t.ex. Alvesson och Sveningsson (2008) eller Ahrenfeldt (2001)). Samtidigt har området erhållit en del kritik. Traditionell organisationsteori har bl.a. anklagats för att vara ”könsblind”, då det framförts att teorierna endast tar hänsyn till män och deras behov (Se t.ex. Acker (1990), Drejhammar (2001), och Wahl (2001)). I samband med kritiken växte en feministisk organisationsteori fram, eller en organisationsteori med genusvetenskapligt anslag. Den diskuterar bl.a. hur olika könsstrukturer tas uttryck i organisationer, t.ex. hur manliga och kvinnliga chefer betraktas och agerar, eller vilken normer som organisationen konstruerar och reproducerar.

Idag florerar ett mångtal studier på området förändringsarbete och jämställdhet, om än med varierande fokus och anslag (Se t.ex. Hård (2004) och Hermele (2009)). Frågan får ytterligare relevans, då historien vittnar om att jämställdhetssträvanden inte sällan möts av direkt eller indirekt motstånd, bl.a. genom att jämställdhetsfrågans aktualitet och relevans negligeras (Se t.ex. Ingrid Pincus skrivelser, bl.a. kapitel ”*Män som hindrar och män som främjar jämställdhetsarbete*” i Jónasdóttir, Anna G., (red.) i SOU: 1997:114).

I en vetenskaplig kontext har det argumenterats för att jämställdhetspolitiska åtgärder konstitueras av tre principer; *närvaro*, *röst* och *process*. De två förstnämnda principerna handlar om att öka närvaron och deltagandet av kvinnor i yrken och i de politiska församlingarna, respektive föra upp kvinnofrågor, ofta från kvinnorörelsen, på den etablerade politiska arenan. Jämställdhetsintegrering däremot, är en strategi som kretsar kring att förändra processer, och då i synnerhet de förvaltningspolitiska processerna. Det är alltså i huvudsak en byråkratisk strategi, som tar sitt språng hos människorna som arbetar inom de statliga institutionerna. På så sätt har det påvisats att jämställdhetsintegrering skiljer sig från de andra, systembevarande, strategierna, då jämställdhetsintegrering syftar till en systemförändring, eller en transformation av processer (Wittbom 2009:14f. och Squires 2007:1–20, 39).

Spörsmålet diskuteras även i termer av deskriptiv och substantiell representation, alltså kring den politiska närvaron och effekterna av den politiska närvaron. Det hävdas att jämställdhetsintegrering kan bidra till ökad substantiell representation. Frågeställningen har inte sällan varit huruvida kvinnors närvaro i politiken bidrar med en substantiell förändring, och teorierna för att diskutera det har varit flertaliga (Se t.ex. Hernes

(1987) och Wängnerud (1999)). Samtidigt framhålls emellanåt att jämställdhetsintegrering kan bidra till en ökad assimilering och essentialisering av kvinnor och män. Utan att gå vidare in på problematiken, kan det nog konstateras att frågan om erkännande och åtskillnad har engagerat åtminstone feminister och genusforskare de senaste årtiondena.⁴

Effekterna av strategin på den substantiella representationen i förvaltningen har tillika visat sig svårsmått. Flera teoretiker skulle troligtvis hävda att det är helt naturligt, genom att argumentera att det är ett svårare projekt att utforma mätbara indikatorer och nyckeltal för s.k. kvalitativa förändringar. En parallell faktor torde dessutom vara att strategin inte består av några klarformulerade metoder, varför en uppföljning av strategins effekter blir ännu svårare. Till saken kan sägas att subforskningsfältet om substantiell representation kan beskrivas som något omoget (Wängnerud (2008)).

Den ökande jämställdhetsintegreringsforskningen görs gärna i form av fallstudier (se t.ex. Wittbom (2009)). Det faktum att studier ofta diskuterat jämställdhetsintegrering på en empirisk nivå, har föranlett forskare att efterlysa vidareutvecklingar av teoribildningen bakom (Wittbom 2009:15). På samma linje har det argumenterats att den rådande definitionen av jämställdhetsintegrering är operativ till sin karaktär, och berättar lite om det som koncept och dess teoretiska rötter. Det har även resulterat i att det presumtiva sambandet mellan jämställdhetsintegreringen och samhällslig förändring har ifrågasatts (Se t.ex. Daly (2005) och Moser och Moser (2005)).

2.2.1 Faktorer i arbetsprocessen med jämställdhetsintegrering

Hittills har olika faktorer i myndigheters arbete med jämställdhetsintegrering diskuterats, dels utifrån ett perspektiv med styrning och implementering som utgångspunkt, och dels utifrån en diskussion om vilka övergripande förändringsfaktorer som kan göras gällande i jämställdhetsarbete. Flera gemensamma nämnare har hittats. Det har bl.a. konstaterats att det faktum att myndigheter anger att det är svårt att konkretisera och aktualisera vad jämställdhetsintegrering innebär för deras respektive verksamheter, kan betraktas i ljuset av att jämställdhet är ett politiskt mål som verkar horisontellt. Det resulterar i att myndigheter tolkar jämställdhetsbegreppet och det följande arbetet på olika vis. Flera myndigheter upplever därtill en ”perspektivträngsel”.

Det har även poängterats att jämställdhetsintegrering är en förvaltningspolitisk strategi som betonar process. I enlighet med uppsatsens *bottom-up* perspektiv, vill studien

⁴ Ibland refereras det till som ”Wollstonecrafts dilemma”. För en översiktlig diskussion om termen se t.ex. Rönnblom och Eduards (2008).

flytta fokus till några ytterligare faktorer, med betoning på vilka som görs gällande i myndigheters arbetsprocesser. Det kan påvisas att olika faktorer spelar olika roll beroende på vilken utvecklingsnivå myndigheterna är i sin implementeringsfas av jämställdhetsintegrering (Stensöta 2009:37). Det ska därtill poängteras att även om en faktor emellanåt framhålls som mest betydande i vissa sammanhang, tycks studier om jämställdhetsintegrering alltid behandla ett flertal olika faktorer, som många gånger fungerar parallellt.

Kunskap respektive *resurser* kan sägas vara två faktorer som nästan utan förbehåll brukar framhållas som två grundläggande förutsättningar för allt förändringsarbete, samt för allt förvaltningspolitiskt arbete (Se t.ex. Franzén (2009)). I det här sammanhanget betraktas resurser som de ekonomiska, men också sociala, medel som finns tillgängliga inom myndigheterna. Kunskapsfaktorn översätts så att den innefattar kunskap om att jämställdhetsintegrering är den gällande jämställdhetspolitiska strategin för statliga myndigheter, samt på vilket sätt strategin ska implementeras.

Flera studier inom olika discipliner har på varierande sätt påvisat *ledningen och chefernas betydelse*, i allt förvaltningspolitiskt förändringsarbete, tillika när det gäller jämställdhet (Franzén (2009)). I Stensötas (2009) studie anges att myndigheter ofta betonar att det viktigaste skälet är ”*stöd hos ledning och chefer*” för ett framgångsrikt arbete med jämställdhetsintegrering (29f.).

En annan viktig faktor som återkommer i litteraturen om jämställdhet är hur *organisationsstrukturen* inom myndigheten bidrar till utfallet av förvaltningspolitiska strategier (Moser och Moser (2005) och Stensöta (2009)). Det kan t.ex. påvisas att myndigheter med en särskilt ansvarig för jämställdhetsfrågorna vittnar om ett mer positivt utfall än de myndigheterna utan en ansvarig (Stensöta 2009:24f.).

Inom organisationsteorin diskuteras många gånger en organisations kultur, som en term för en organisations gemensamma grundläggande värderingar (se t.ex. Mats Alvesson (2001)). Utan att fastna i en nog så intressant diskussion om s.k. organisationskulturer, kan det konstateras att *kultur*, *normer* och *värderingar* ofta är återkommande termer i organisationsteoretisk litteratur med genusvetenskaplig infallsvinkel (Se Franzén m fl. 2009:27-32 för en lättförståelig diskussion av organisationskultur och kön/genus). I studien från Program Jämi diskuteras vid ett flertal tillfällen hur myndigheter tycks betrakta jämställdhet och jämställdhetsintegrering som en ”värdefråga”. Som nämnt ovan, har jämställdhetssträvanden ofta mötts av motstånd, både indirekt och direkt. Åtskilliga studier av motstånd har visat att det kan tas uttryck på olika sätt, och många gånger vara av tyst och passiv karaktär, vilket kan göra det svåråtkomligt. Enligt samma logik torde dock det motsatta

gälla; ett engagemang för jämställdhet kan ta lika många varierade uttryck.

Jämställdhetsengagemang eller motstånd kan därtill troligtvis samverka med flera andra faktorer, t.ex. med kunskaps- och resursbehov inom myndigheterna.

Det kan tillika fastslås att ett granskande av olika värderingar som präglar en myndighet, vilka t.ex. kan tas uttryck i former av motstånd, innebär en (metodologisk) utmaning. Då resonemangen om dessa termer har flera skärningspunkter, och ett uteslutande av dem hade inneburit en stor teoretisk brist, önskar uppsatsen inom samma ram diskutera *kultur, värderingar och motstånd* som möjliga förklaringsfaktorer. Läsaren bör emellertid vara medveten om att valet naturligtvis innebär en förenkling av verkligheten.

Det tycks således som att det finns ett flertal faktorer som kan göras gällande i myndigheters arbetsprocesser med jämställdhetsintegrering. Frågan är vilka som berörs när myndigheter med liknande verksamheter anger att de når varierande framgång i arbetet med jämställdhetsintegrering. Samtliga av ovan nämnda faktorer ligger utgör analyskategorier i uppsatsens analyschema. Dessa är alltså *perspektivträngsel; styrning uppifrån; kunskap; resurser; stöd i ledning; organisationsstruktur* samt *kultur, värderingar och motstånd*.

2.3 Olika myndigheter – olika verksamheter?

Studiens utgångspunkt är som bekant att myndigheternas angivelser om olika utfall i användandet av jämställdhetsintegrering, inte hör samman med karaktären hos verksamheterna i fråga. Nedan utreds antagandet närmare, i samband med en diskussion om tidigare förvaltningsforskning och den här studiens urval av myndigheter och deras respektive verksamheter.

I Stensötas (2009) studie uppger några myndigheter som inte använder jämställdhetsintegrering som respektive orsak, att deras verksamhet är ”könsneutral”, eller att de inte arbetar utifrån ett ”medborgarperspektiv”. Även hos de myndigheter som anger att arbetet med jämställdhetsintegreringen är framgångsrik, framkommer att bandet till medborgaren är svårkopplat. Därtill kategoriserar sig vissa myndigheter på ett sätt som impliceras stå i polemik mot att jämställdhetsintegrera. En myndighet anger t.ex. att den är en ”analysmyndighet”, som förklaring till att inte använda sig av strategin, medan en annan förklarar det med att myndighetens huvudsakliga verksamhet är ”tillsyn”. Angivelserna har sina teoretiska rötter i förvaltningslitteraturen, som ibland gör skillnad mellan produktions- och tillsynsmyndigheter. Samtidigt erbjuder inte forskningen om offentlig förvaltning en

allmängiltig modell inom vilken myndigheterna låter sig organiseras.⁵ Än mindre studier som kan påvisa att vissa politiska frågor alternativt politiska strategier inte fungerar med en del typer av verksamheter.

Det bör ändå nämnas att två möjliga sätt att kategorisera myndigheters verksamheter är en åtskillnad mellan verksamhetsområden och verksamhetsformer. Vid en uppdelning av förvaltningen i verksamhetsområden, är kategorierna *samhällsskydd och rättskipning; vård, social trygghet och omsorg; kultur och utbildning*. Med termen verksamhetsformer fokuseras det mindre på förvaltningens mål för verksamheten, och mer på dess medel att uppnå dessa mål. Verksamhetsformerna beskrivs vara *myndighetsutövning; kontroll och tillsyn; information och rådgivning; tjänste- och varuproduktion; kunskapsproduktion; planering, styrning och samordning och policyutformning* (Premfors 2003: kap 4).

Myndigheternas svar ovan tycks kunna ha viss teoretisk anknytning i båda sätten att kategorisera förvaltningen. Urvalet av två högskolor (Högskolan Väst och högskolan i Borås) kan troligtvis utan större omskrivningar placeras i verksamhetsområdet *utbildning*, medan det andra jämförelseparet (Statens museer för världskultur och Statens Musiksamlingar) återfinns inom området *kultur*. Samtidigt kan det sannolikt argumenteras för att högskolor sysslar med något inom verksamhetsformen *kunskapsproduktion*.

I förvaltningsteoretiska termer tycks det alltså som att forskningen om jämställdhetsintegrering vittnar om att myndigheter och politiker menar att olika verksamhetsområden eller verksamhetsformer är olika aktuella för jämställdhetsarbete. Det bidrar dock inte till någon vidare teoretisk förståelse för frågan om varför myndigheter inom *samma* verksamhetsområde eller verksamhetsform, kommer med varierande angivelser om hur aktuellt eller konkret jämställdhetsintegrering är för deras respektive verksamheter.

3. Metod och material

I följande kapitel diskuteras uppsatsens metod och material. Det inleds med en kortare redovisning av studiens metodologiska utgångspunkter, vilket följs av en något mer omfattande genomgång av studiens urvalsprocess, samt materialinsamlings- och analystekniker.

⁵ Området angränsar onekligen till ett flertal teorier inom förvaltningslitteraturen, t.ex. Michael Lipskys teori om närbyråkrater, vilket emellertid har bortsetts ifrån i studiens vidare diskussion.

3.1 Metodologiska utgångspunkter

Uppsatsen är en kvalitativ intervjustudie, vars syfte är att jämföra fyra centrala statliga myndigheter med liknande verksamheter och förklara varför de producerar olika utfall i deras respektive arbetsprocesser med jämställdhetsintegrering. Studiens utgångspunkt är som bekant att myndigheternas utfall i arbetet med jämställdhetsintegrering är beroende av arbetsprocessrelaterade faktorer, och inte av verksamhet som faktor. Myndigheterna jämförs parvis; Statens musiksamlingar med Statens museer för världskultur respektive högskolan i Borås med Högskolan Väst. Skälet till att välja två par myndigheter, istället för ett, är en förhoppning om att fler analysenheter ska bidra en ökad intern validitet, dvs. trovärdigare slutsatser (Esaisasson m fl.2007: kap 4).

Den här studien bör naturligtvis betraktas i ljuset av att vara en kvalitativ intervjustudie. En förtjänst med en kvalitativ metod är bl.a. att den tillåter en analys av ett flertal ofta komplexa faktorer samtidigt, vilket bl.a. fodras för att leva upp till den här studiens syfte att utvinna djupare förståelse om ett fenomen. Samtidigt lider metoden även av vissa risker och brister, vika även går igen i den här studien. En vanlig kritik mot kvalitativa studier i sammanhanget är att den *egentliga* meningen missas och endast ger upphov till en mängd relativiserbara tolkningar av verkligheten (Steinar och Kvale 2009:233).

En närliggande knäckfråga är huruvida en kvalitativ (intervju)studies resultat är generaliserbart. Där får sannolikt åsikterna på forskningsfältet sägas gå isär, men Steinar och Kvale (2009) argumenterar för att ”*Man kan göra en analytisk generalisering från en intervjuundersökning oavsett analysform eller oberoende av om det handlar om ett slumpmässigt urval eller ej.*” (285). Författarna menar att generaliseringen förutsätts av att forskaren bl.a. ger läsaren en omfattande redogörelse av sammanhanget, samt en ingående beskrivning av intervjuprocessen. Den här studien söker i möjligaste mål leva upp till det forskaridealet. Det betyder att den här uppsatsens resultat kan användas som referenspunkt i framtida studier om organisationsförändring i statlig förvaltning, kanske främst i samband i med de s.k. horisontella perspektiven som referensram. Samtidigt är området oerhört komplext, och studien lider - tillsammans med andra studier inom förvaltningsforskningen som nödgas förhålla sig till kring faktorn *verksamhet* – bl.a. av brist på att kunna bidra till allmängiltiga jämförelser inom fältet. Uppsatsen är därtill väldigt bunden till sin svenska kontext.

3.2 Urval av myndigheter och variabler

Uppsatsens analysenheter är fyra centrala myndigheters verksamheter, vars kärnverksamhet handlar om kultur respektive utbildning. Dessa positioneras gentemot alla svenska centrala myndigheters verksamheter. Myndigheterna är strategiskt valda utifrån datamängd producerad och publicerad av Jämi (se fotnot 52 och 54 i Stensöta 2009:33f.).

I enlighet med en mest-lik design har en strävan varit att utgå från så homogena analysenheter som möjligt (Esaiasson m fl. 2007:114). I och med att det inte finns en etablerad kategorisering av den offentliga förvaltningen, som kan fungera som utgångspunkt, har urvalet av myndigheter föregåtts av en granskning av myndigheter som sorterar under samma departement och inom samma sektor, samt en hänsyn till myndigheternas storlek och uppgiftsområde (se bilaga 1). På så sätt är ambitionen att en tillfredställande homogenitet har uppnåtts.

Själva urvalet av studiens myndigheter är gjord utifrån det som i metodologiska termer kallas studiens beroende variabel, vilket är *utfall av jämställdhetsintegrering*. Variationen i variabeln är avhängig resultaten i Stensötas (2009) studie, vilket är framgångsrik respektive icke-framgångsrik jämställdhetsintegrering, enligt myndigheternas självskattning. Uppsatsens mått på jämställdhetsintegrering är således informanternas angivelser om hur strategin fungerar inom myndigheten, och min tolkning av dessa angivelser.

Som med de flesta studier, kan kopplingen mellan uppsatsens teoretiska förståelse för strategin jämställdhetsintegrering och operationella indikatorer ifrågasättas. De operativa indikatorerna är det som framkommer i informanternas tal om myndigheternas arbete med jämställdhetsintegrering, dvs. det är informanternas självskattning. Precis som rapporten från Jämi vilar den här studien på en förståelse för att ett objektiva mått på utfallet av jämställdhetsintegrering tycks omöjligt att finna. Under intervjuerna har jag även bitt informanterna exemplifiera arbetet med jämställdhetsintegrering, för att ha det som en referenspunkt till deras självskattningar av sitt arbete. En förhoppning är att den här studiens begreppsvaliditet ökar, i och med användandet av en större studies redan publicerade data samt den föregående studiens operationalisering av sina variabler (Esaiasson m fl.2007: kap 3 och 4).

Bristen på ett ”objektiva mått” på jämställdhetsintegrering resulterar däremot i att det är svårt att generalisera det slutgiltiga resultatet. Samtidigt hoppas studien kunna bidra till en problematisering och vidareutveckling av nyligen infångad kunskap om statliga myndigheters arbetsprocesser med jämställdhetsintegrering. På så sätt närmar sig anslaget ett

”typologiserat arbetssätt”, vilket karaktäriseras av att klargöra under vilka omständigheter en viss mekanism (dvs. vilka faktorer) är verksam (Esaiasson m fl. 2007:192).

Statens musiksamlingar valdes då de i Stensötas studie (2009) angav att de inte har ett pågående jämställdhetsarbete på grund av att det inte är aktuellt för deras verksamhet, och högskolan i Borås valdes då de angav att de inte har ett pågående jämställdhetsarbete med anledning av att det är svårt att konkretisera vad det innebär för verksamheten. Statens museer för världskultur och högskolan Väst valdes då de angav att de har en pågående och framgångsrikt arbete med strategin, samt motsvarade uppsatsens teoretiska krav på att vara ”liknande verksamheter”.

3.3 Insamling och analys av materialet

Materialet samlades in genom informantintervjuer med centrala personer på de angivna myndigheterna. Valet av intervju som insamlingsform bedömdes som lämplig, då intervjuformen passar vid informationsinsamling av en avgränsad och definierad forskningsfråga, i det här fallet hur myndigheternas olika utfall med arbetet med jämställdhetsintegrering kan förklaras. Samtidigt syftar uppsatsen till att bidra med fördjupad kunskap på området, varför t.ex. intervjuformen valdes framför frågeformuläret som metod. Informationen stod heller inte att finna i text. Det ska dock poängteras att litteratur och olika dokument har används till de övriga delarna av studien, främst teorikapitlet.

Intervjuerna utgjordes av ett tiotal semistrukturerade frågor, där vissa var mer av respondentkaraktär. Intervjufrågorna till de två myndigheter som angett att de har en ickeframgångsrik jämställdhetsintegrering, kretsade framförallt kring att söka problematisera och formulera vad det innebär att strategin är inaktuell och svårkonkretiserad i verksamheten. Frågorna till de två myndigheter som angett att de har en framgångsrik jämställdhetsintegrering, sökte främst att klargöra det som gör att strategin är aktuell och konkretiserbar i verksamheten (se bilaga 2).

Samtliga intervjuerna strukturerades under två övergripande teman, vilket var ”Redogörelse för det aktuella jämställdhetsarbetet” (tema 1) och ”Aktualisering/konkretisering av jämställdhetsintegrering i verksamheten” (tema 2). Tema 2 valdes då det bedömdes svara direkt mot uppsatsens syfte: att jämföra fyra centrala statliga myndigheter med liknande verksamheter, och förklara varför de anger att det är olika svårt att aktualisera och konkretisera jämställdhetsintegrering i sina respektive verksamheter. Tema 1 valdes för att ge informanterna möjlighet att i egna ord få berätta om sin respektive myndighets arbete med jämställdhet, oavsett om det sker i enlighet med strategin

jämställdhetsintegrering eller inte. Valet av intervjupersoner gjordes i enlighet med informantintervjuns urvalsprincip om att använda sig av centrala källor. Därför valdes respektive myndighets myndighetschef ut.

För de båda myndigheterna inom utbildningssektorn skedde även ett s.k. snöbollsurval, då respektive myndighetschef vidarebefordrade mig till andra informanter som skulle kunna bidra med information. Anledningen till att intervjua flera informanter från de båda lärosätena var att söka klargöra all eventuell kompletterande information. Respektive myndighetschef hos Statens musiksamlingar och Statens museer för världskultur intervjuades under ett tillfälle. Intervjuerna av informanter från högskolan Väst respektive högskolan i Borås skedde under ett flertal tillfällen, och innefattade respektive myndighetschef samt tre respektive fyra andra informanter. Intervjun av myndighetschefen på Statens musiksamlingar var en personlig intervju, medan alla andra gjordes över telefon. Den personliga intervjun varade i ca en timme och bandades och transkriberades (se bilaga 4 för förteckning över informanterna).

I en idealsituation hade det naturligtvis varit önskvärt att ha genomfört alla intervjuer personligen, för att i möjligaste mål säkerställa att inga missförstånd uppstår, samt för att en fullkomlig transkribering av intervjuerna hade varit möjlig. Inom ramen för uppsatsens omfattning och tidsutrymme, bedömdes det däremot att materialinsamlingen kunde ske telefonledes. Det bedömdes även vara en bättre insamlingsmetod via e-post. I realtid varade respektive intervju i ca trettio minuter, vilket brukar bedömas som smärtgränsen för längden på en telefonintervju. Informanterna hade tagit del av intervjufrågorna i god tid innan intervjutillfället. Under intervjuens gång antecknades informantsvaren i stödord och fraser på dator, och skrevs rent direkt efter intervjun var avslutad. Oavsett ambitionen att efter förutsättningarna dokumentera informanternas angivelser, kan valet av insamlingsform betraktas som problematiskt.

Oundvikligen kan samtliga av studiens intervjuer påverkas av s.k. intervjuareffekter. Då intervjuerna har varit informantintervjuer och frågorna av opersonlig art, är förhoppningen att effekterna inte har fått några överdrivna proportioner.

Materialet analyserades sedan utefter ett analyschema, som är konstruerat i enlighet med uppsatsens teoretiska ramverk (se nedan). Det innebär att kategorierna i analyschemat söker täcka upp de mest förekommande faktorerna som tidigare forskning och teori om myndigheters arbete med jämställdhetsintegrering brukar behandla.

Hur lyder då studiens kriterier för slutsatsdragning? I analysen har det tagits hänsyn till dels *om* informanten har behandlat en faktor, och i händelsen att informanten

nämnt en faktor i så fall även *hur* informanten har resonerat. Behandlingen av materialet inleddes med att nyckelord och nyckelfraser som kan kopplas till analyschemats analyskategorier insamlades, medan överflödiga information reducerades bort. Orden och fraserna granskades därefter ingående för att inte flytta dem utanför sina respektive sammanhang och därigenom tömma den på mening.

Tekniken kan sägas vara en form av datareduktion (Lantz 2007:107), men har också flera gemensamma nämnare med tekniken ”*koncentrering*”, som syftar till att sammanfatta längre uttalanden till korta, koncisa stycken. Angreppssättet bedömdes som lämpligt, i och med att analysmaterialet utgjordes av en blandning av stödord, fraser och hela meningar. Informanternas angivelser är återgivna inom citattecken, men ska alltså betraktas i ljuset av detta (Steinar och Kvale 2009:210, 231, Esaiasson m fl. 2007:305).

	Högskolan Väst	Högskolan i Borås	Statens museer för världskultur	Statens Musiksamlingar
<i>Perspektivträngsel</i>				
<i>Styrning uppifrån</i>				
<i>Kunskap</i>				
<i>Resurser</i>				
<i>Stöd i ledning</i>				
<i>Kultur, värderingar och motstånd</i>				
<i>Organisationsstruktur</i>				

Figur 1. Analysschema

4. Resultatredovisning

I nedanstående analyseras frågeställningen: *Hur kan myndigheternas olika utfall med arbetet med jämställdhetsintegrering förklaras?* Myndighetsparen jämförs var för sig, med utgångspunkt i de olika faktorerna (se bilaga 3 för presentation av resultatet i analyschemat).

4.1 Myndighetspar 1: Högskolan Väst (framgångsrik jämställdhetsintegrering) – Högskolan i Borås (inte pågående jämställdhetsintegrering)

Perspektivträngsel

Varken informanterna från högskolan Väst eller från högskolan i Borås nämner explicit perspektivträngsel som en faktor. På en direkt fråga till en informant (1) från högskolan Väst anger informanten att perspektivträngsel kan vara ett problem för myndigheten, men argumenterar sedan för att det egentligen inte är ett problem, då det handlar om att fördela ”*koncentration och fokus*”.

En informant (2) från högskolan i Borås anger att en satsning på jämställdhetsintegrering är ett omfattande projekt, och tillägger att ”*man kan ju inte göra allt samtidigt*”. Det tolkas som en antydning att myndighetens verksamhet präglas av flera andra frågor som trängs med jämställdheten.

Stöd i ledning

En informant (2) från högskolan Väst menar att den nya ledningen ändrat synsättet på jämställdhet hos de övriga anställda, i och med en reform angående lönesättning av lärare. Informanten menade att ledningens ställningstagande innebar ”*en förnyad syn när det gäller jämställda löner*”. En annan informant (1) anger att ”*Kärnan i det här, det är attitydfrågor som påverkas av ledning och chefsgrupperna*”.

Samma förhållningssätt återfinns hos högskolan i Borås. En informant (2) efterfrågar att ledningen dels tar ett beslut om myndighetens ambitionsnivå, och dels tydliggör för resten av organisationen hur man ska jobba med jämställdhet. ”*Det är ju en ledningsfråga. Det spelar ingen roll hur mycket jag ropar*”. Två andra informanter (3 och 4) nämner också ledningen, fast då i mer positiva ordalag. Informanterna säger att man erhållit mycket gehör av ledningen. På den direkta fråga vad en av dem (3) tror skulle underlätta konkretiserandet av strategin, svarar informanten emellertid att ”*ledningen måste tala med hela handen*”. På frågan om arbetet med jämställdhetsintegrering skulle innebära några svårigheter för myndigheten, för den andra informanten (4) ett resonemang om att en förutsättning för arbetet är att ”*man säger det uppifrån*”.

Ledningens stöd tolkas därmed som en viktig faktor för informanterna från både högskolan Väst och högskolan i Borås, oavsett om stödet bedöms vara tillräckligt eller inte. Annorlunda uttryckt uppfattas ledningens påverkan både som en framgångsfaktor och som ett möjligt hinder för jämställdhetsarbetet.

Kultur, värderingar och motstånd

Samtliga informanter på Högskolan Väst anger på ett eller annat sätt att medarbetarna är duktiga på att arbeta med jämställdhetsfrågan. En informant (2) från högskolan Väst säger

explicit att det inte finns något motstånd bland medarbetarna. En annan informant (1) nämner att högskolan förvisso är en *”jämslälld arbetsplats”*, men att det är svårare att granska hur det ser ut i undervisningen och hur läromedel används. Samma informant nämner att *”den kulturella frågan är svårast att komma åt, hur vi ser på olika saker”* och att jämslälldhetsarbetet *”i slutändan är en slags kvalitetskultu r på skolan och en gemensam grundsyn vi försöker driva.”* Informanten beskriver vid ett flertal gånger just värderingarna som en drivkraft i arbetsprocessen med jämslälldhet. På den direkta frågan om informanten tycker att ett arbete med jämslälldhetsintegrering på något sätt kan innebära problem för aktuell myndighets verksamhet, svarar informanten nekande och säger att *”medvetenheten och viljan kostar ingenting”*.

Informanter från både högskolan Väst och högskolan i Borås nämner att det generellt sett finns en *”hög medvetenhet”* bland medarbetarna. Samtidigt nämner en informant (3) från högskolan i Borås att de förhållandevis erhållit ett svagare stöd av sina anställda, än av myndighetens ledning och att man har *”mycket att göra på alla områden, bland annat att medvetandegöra”*. En annan informant (1) yttrar att arbetet med jämslälldhet många gånger kan vara *”lite segt och svårt. Är vi inte klara med det här? tänker folk.”*. En annan informant (2) säger att de anställda är *”trötta på mångfald och jämslälldhet”* och *”tittar i taket”* när frågan behandlas. Informanten för ett resonemang om det:

Det man kan säga är att väldigt många har åsikter. Men när man väl kommer till att göra någonting operativt, då vill ingen gör något. Folk har aldrig tid att komma på möten. Vi har haft seminarier, vi har haft föreläsningar, vi har gått runt och pratat. Men sedan har vi fått ställa in jättemycket. Vårt engagemang är det inget fel på, men vad vill folk ha? Hur gör man folk mottagliga?

På den direkta frågan om informanten upplever att det finns en medvetenhet på myndigheten, svarar informanten att den finns, men att de anställda varken vet vad jämslälldhet är, eller hur man jobbar med det. *”Jämslälldhet är viktigt, tycker väl alla. Det är ju politiskt korrekt. Men hur vet ingen”*. Informanten tror däremot inte att det handlar om en o vilja till att anstränga sig mer, utan att de anställda inte orkar eller hinner.

Styrning uppifrån

Nästan ingen av informanterna från högskolan Väst nämner styrning uppifrån som en gällande faktor i arbetsprocessen med jämslälldhetsintegrering. Undantaget är en informant (2) som säger att det är svårt att åtgärda samhällets jämslälldhetsproblem när politiken

förändras, med hänvisning till utbildningsministerns uttalande om att *”ta bort möjligheten till kvotering även om meriterna är lika.”* Informantens yttrande om att *”det var ju ett litet instrument men nu är det borta”* skulle kunna tolkas som ett uttryck för att styrningen inte bedöms som tillfredsställande.

På en fråga till en informant (4) från högskolan i Borås om informanten tror att ett arbete med jämställdhetsintegrering skulle innebära några svårigheter, är svaret att *”på något sätt måste vi ju luta oss mot lagar, även om vi vill få in en man och kvinna.”* Det skulle kunna tolkas som en hänvisning till att styrningen från beslutsfattarens sida betraktas som en påverkande faktor i sammanhanget. Det går däremot inte att utläsa om informanten menar att styrningen är tillräcklig eller otillräcklig.

Organisationsstruktur

Ingen av informanterna från högskolan Väst diskuterar eller benämner explicit organisationsstrukturen som en faktor i arbetet med jämställdhetsintegrering. Däremot berörs faktorn indirekt ett flertal gånger i informanternas svar från högskolan i Borås.

Myndigheternas organisation har förändrats under de senaste åren. Det har gått från att ha en samordnare inom jämställdhet respektive mångfald, till att slå ihop jämställdhet och mångfald till ett område, och låta en samordnare arbeta utifrån ett *”studentperspektiv”* och en utifrån ett *”arbetsgivarperspektiv”*. En informant (2) från högskolan i Borås menar att *”arbetsgivarperspektivet har tappats bort”* dittills och att man inom myndigheten haft en del diskussioner om vilken organisationsstruktur som ska gälla. Informantens tal tolkas därför som att organisationsstrukturen spelar roll i arbetsprocessen, på så sätt att det är avgörande om en avsedd person på myndigheten *”äger”* frågan eller inte.

Resurser

Resurser som påverkningsfaktor nämns inte särskilt frekvent hos något av lärosätena. Vid ett tillfälle anger däremot en informant (3) från Högskolan Väst att *”Det skulle ju egentligen behövas mer resurser, det händer ju inte så mycket från plan till uppföljningar. Men det handlar ju inte bara om att vi ska tid, utan också verksamheten ska ha tid.”*

En informant (2) från högskolan i Borås anger att *”vi har inte så mycket tid och resurser”* och för ett resonemang om vilka konkreta vägar det finns för myndigheten att arbeta på, även om *”man inte har jättemycket själva”*. En annan informant (4) nämner att en farhåga är att förändringen i organisationsstrukturen på myndigheten kan komma att leda till att *”resurserna försvinner”*. Informanten jämför också dennes arbete med tillgänglighet, och att

framgångsfaktorn i det är att *”en grupp sitter på pengar med chefsbefogenheter”*. Informanten tillägger sedan att man inte kommit så långt i arbetet med jämställdhetsintegrering.

4.2 Myndighetspar 2: Statens museer för världskultur (framgångsrik jämställdhetsintegrering) – Statens musiksamlingar (inte pågående jämställdhetsintegrering)

Perspektivträngsel

Informanten från Statens museer för världskultur tar upp att det är mycket svårare att prata om etnicitet än om jämställdhet, då informanten menar att kvinnor och män är mer *”konkret”* och på så sätt *”tacksammare att jobba med”*. Det kan tolkas som en antydning om att myndighetens verksamhet genomsyras av ett flertal konkurrerande perspektiv, men att det är till förmån för jämställdhetsperspektivet. Informanten från Statens musiksamlingar gav inte uttryck för något som har tolkats beröra faktorn perspektivträngsel.

Stöd i ledning

Informanten från Statens museer för världskultur nämner inte ledningen som en påverkande faktor i arbetsprocessen med jämställdhetsintegrering. Informanten från Statens musiksamlingar återkommer däremot ett flertal gånger till att jämställdhetsarbete inom en myndighet måste behandlas som en *”ledningsfråga”* för att inte bli en *”sidovagn”*. Informanten resonerar därtill kring att det yttersta ansvaret ligger på myndighetschefen.

Kultur, värderingar och motstånd

Informanten från Statens museer från världskultur nämner att en framgångsfaktor för ett lyckat arbete med jämställdhetsintegrering är att *”det ligger i att de som jobbar ute på museerna i grund och botten är engagerade i samhällsfrågor och vet vilken verksamhet som ska bedrivas.”* Precis som bland flera informanter från respektive högskola, betonas medarbetarnas engagemang. Informanten anger också att en anledning till att arbetet med jämställdhetsintegrering är framgångsrikt, är att myndigheten jobbar *”brett och medvetet”*.

På samma linje återkommer informanten från Statens musiksamlingar att de anställda har en *”generös hållning”* och *”liberala värderingar”* och saknar *”trista fördomar”*. Informanten menar att jämställdhetsarbetet *”sitter i ryggmärken”* hos de anställda. Informanten hänvisar också till att en arena för jämställdhet är *”det dagliga livet, kafferumssnacket”* och att det fungerar bra på arbetsplatsen.

På en direkt fråga om informanten från Statens musiksamlingar tror att ett arbete med jämställdhetsintegrering skulle innebära ett problem för myndighetens verksamhet, för informanten ett resonemang om att det inte skulle innebära en så stort satsning, men skulle ändå innebära något som *”ligger utanför kärnverksamheten, som folk vill ägna sig åt i första hand”*. Informanten menar att de anställda kan komma att säga *”kommer de med det här igen?”* Enligt informanten skulle det i så fall inte grundas på ovilja, utan på att de anställda inte upplever att det existerar ett jämställdhetsproblem på myndigheten. *”Att arbeta med någonting som det inte finns ett behov av, verkar ju fullständigt meningslöst.”* Respektive informant vittnar således om en i stort sett tillåtande kultur inom myndigheten.

Styrning uppifrån

Informanten från Statens museer för världskultur uttrycker att *”Allt arbete lider lite av det finns en självständig ambition, från politiskt håll och från myndigheter. Men å andra sidan finns inga konkreta åtgärder”*. Informanten berättar att tidigare erfarenheter från ett projekt med jämställdhetsperspektiv resulterade i att man pekade på problem, men hade svårt att hitta verktyg för att göra något konkret. Det skulle kunna tolkas som en önskan om en tydligare styrning från beslutsfattarens sida.

Informanten från Statens musiksamlingar uttalar sig om styrningen på så sätt att man kan reagera olika på regeringens olika *”signaler”*, och att de senaste åren präglats av ett ökat jämställdhetsfokus. Informanten anser dock inte att det berör informantens myndighet i särskilt stor utsträckning, i och med att informanten menar att myndigheten inte har något egentligt jämställdhetsproblem. Det tolkas som att informanten inte upplever en saknad av styrning från beslutsfattarens sida.

Organisationsstruktur

Informanten från Statens Musiksamlingar resonerar kring att det är viktigt att jämställdhet är en fråga för högsta ledningen och myndighetschefen. Informanten kontrasterar det med att jämföra med om huvudansvaret för frågan ligger på personalavdelningen. Informanten anger att personalchefer inte har samma möjlighet att nå ut i organisationerna, i och med att myndighetscheferna och personalcheferna *”agerar på olika arenor”*, då de senare inte alltid *”sitter i ledningsgrupperna”*. Faktorn nämns inte av informanten från Statens museer för världskultur.

Resurser

Ingen av informanterna från Statens Musiksamlingar eller från Statens museer för världskultur nämner eller diskuterar resurser som en påverkande faktor i arbetsprocessen med jämställdhetsintegrering.

4.3 Kunskapsfaktorn

Det är en fråga som än så länge lämnats obesvarad. Hur är det med faktorn *kunskap*? Den sammantagna informationen från informanterna vittnar om en komplex bild. Utan att gå händelserna i förväg, har analysen om båda myndighetsparen valts att presenteras gemensamt i ett separat stycke för att underlätta läsningen. I nedanstående stycke granskas om och hur kunskap är en faktor i samtliga av myndigheternas respektive arbetsprocesser med jämställdhetsintegrering.

En av uppsatsens utgångspunkter var som bekant att endast vissa myndigheter har förmått konkretisera var jämställdhetsintegrering innebär för deras respektive verksamheter, samt hur strategin aktualiseras, här representerat av högskolan Väst och Statens museer för världskultur. I den här studien definieras kunskapsfaktorn som en vetenskap om att jämställdhetsintegrering är den gällande jämställdhetspolitiska strategin för statliga myndigheter, samt på vilket sätt strategin ska implementeras.

Givet detta skulle en kvalificerad gissning kunna vara att Statens musiksamlingar och högskolan i Borås inte nödvändigtvis saknar kunskap om att jämställdhetsintegrering är den gällande strategin för statliga myndigheter. Däremot torde de sakna en kunskap om hur strategin ska realiseras i just deras verksamheter.

Empirin visar att samtliga av informanterna från högskolan i Borås framför på ett eller annat sätt att de inte förstår vad jämställdhetsintegrering betyder, alternativt inte har hört termen innan. Efter en diskussion tillägger dock en informant (1) att *”Sammanfattningsvis kan man säga att det finns en medvetenhet i den här myndigheten. Kanske till och med ett integreringsarbete utan att vi vet om det.”*

Informanten från Statens musiksamlingar pratar uteslutande om det personalpolitiska jämställdhetsarbetet. På tal om studien från Program Jämi, som informantens myndighet deltog i, anger informanten att myndigheten hade svårt att svara på frågorna som var ställda, då informanten inte tycker de stämmer in på myndighetens verksamhet. På frågor om myndighetens externa verksamhet, anger informanten att myndigheten inte gör skillnad på kvinnor eller män, då *”vårt utbud riktar sig ju till*

medborgare i allmänhet”. I en direkt fråga om extern och intern jämställdhetsarbete, anger informanten ”*Det vi är skyldiga att göra, det är ju riktat internt.*” Informanten diskuterar:

”Vi dokumenterar ju omvärlden, det är vår uppgift att göra. Och vi har ju då konstaterat att det ser ut på ett visst sätt, bland kompositörer, orkesterledare, musiker och sådär. Det är övervägande män, så det är en ganska tydlig maktstruktur, manlig maktstruktur. Sedan kan man ju då fördjupa sig i det om man vill och fundera på varför det blir så då. Men det är ju mer vår dokumentationsroll, vår uppgift är ju inte att agera aktivt för att få en förändring, utan bara att redovisa resultatet.”

Det tycks alltså som att både högskolan i Borås och Statens musiksamlingar saknar kunskap om att jämställdhetsintegrering är den gällande strategin för statliga myndigheter, samt en kunskap om hur strategin ska realiseras i deras respektive verksamheter.

Enligt samma logik som ovan skulle det kunna antas att högskolan Väst och Statens museer för världskultur har en vetskap om att jämställdhetsintegrering är den rådande strategin, samt att myndigheterna torde ha ett fungerande och konkret arbetssätt för hur strategin ska realiseras i verksamheten. Vid ett granskande av informanternas tal kommer antagandet emellertid att problematiseras något.

Från högskolan Väst anger en informant (2) att de arbetar i enlighet med strategin. Informanten menar att jämställdhet ”*bär så tungt i vår kärnverksamhet*”. Informanten anger vidare de har arbetat med jämställdhetsintegrering i flera år, även om det ”*lanseras*” som term först nu. Informanten uppger däremot att informanten inte gillar termen, och tillägger ”*Det räcker att prata om jämställdhet. Vad är det som ska integreras med vad undrar man?*”

Två andra informanter (1 och 3) anger däremot att de inte vet vad strategin innebär och att de inte arbetar med den. Samtliga av informanterna från högskolan Västs fall hänvisar många gånger till pågående jämställdhetsarbete inom det personalpolitiska området. Diskussionerna kretsar ofta kring frågor om rekrytering, skapande av Jämställdhetsplaner och lönefrågor. Den typen av arbete faller som bekant utanför jämställdhetsintegreringen. Samtidigt nämner alla informanterna den externa verksamheten, dvs. utbildningarna och studenterna, vilken innefattas av ett strategiarbete.

Från Statens museer för världskultur anger informanten att ”*strategin är aktuell*” och att myndigheten arbetar med jämställdhet på ett ”*integrerat sätt*”. På en direkt fråga anger informanten att myndigheten förvisso har hört om strategin, men att ett sådant strategiarbete skulle behövas göras mer konkret. Därtill anger informanten att ”*begreppet inte är lätt*” men

att det ”normalt sett, enligt Jämi, är det interna sättet, interna processer där man tänker jämställt.” Med de orden låter det som att informanten avser det personalpolitiska området. Samtidigt resonerar informanten också om den externa verksamheten:

*”Vi möter ju publiken på utställningar, men det handlar också om det pedagogiska arbetet. Vad är det för budskap som förmedlas?
Utställningarna handlar ju om att lyfta fram kvinnor och frågor som intresserar kvinnor.”*

Det tycks sålunda inte helt klart om varken högskolan Väst eller Statens museer för världskultur har kunskap om att jämställdhetsintegrering är den gällande strategin för statliga myndigheter, samt en kunskap om hur strategin ska realiseras. En gemensam, om än något oväntad, nämnare hos alla de fyra myndigheterna tycks alltså vara att kunskapen om hur strategin jämställdhetsintegrering kan konkretiseras och aktualiseras i verksamheterna, är något bristfällig. Den gradvisa insikten om detta ledde till att intervjuerna kom att beröra hur myndigheterna resonerar kring jämställdhet i allmänhet, och kring huruvida det existerar något slags problem på området i synnerhet.

De respektive informanterna från högskolan Väst och från högskolan i Borås behandlar återkommande den könssegregerade utbildningen, och kopplingarna till det könssegregerade arbetslivet. Det tolkas som ett uttryck för en ståndpunkt om att samhället och den egna myndigheten lider av jämställdhetsproblem. Samtidigt tenderar svaren att vara tvetydigare vid en direkt fråga. En informant (4) från högskolan i Borås anger att ”problem” är ett för starkt ord i sammanhanget, och vill hellre säga att myndigheten har ”utvecklingspotential”, medan en informant (3) från Högskolan Väst anger att myndigheten inte är ”sämre än någon annan” på området.

Informanten från Statens museer från världskultur anger att myndigheten förvisso inte har några stora jämställdhetsproblem, men att ”*Man ska ju aldrig säga att man inte har ett jämställdhetsproblem. Säger man det, har man nog ett problem.*”. Ett utav myndighetens problem menar informanten är att ledningsgruppen endast utgörs av män. Informanten från Statens musiksamlingar ger en något skiljande utsaga, då informanten anger att myndigheten inte har ett jämställdhetsproblem, med utgångspunkt i vad Jämställdhetslagen avser.

5. Slutsatser och diskussion

Hur kan då myndigheternas olika utfall med arbetet med jämställdhetsintegrering förklaras?

Sammanfattningsvis kan analysen påvisa att den inhämtade empirin till mångt och mycket stämmer överens med vilka faktorer som tidigare forskning har konstaterat kan präglade statliga myndigheters arbetsprocesser med jämställdhetsintegrering.

Det tycks som att *kultur, värderingar och motstånd* är en väsentlig faktor hos samtliga av myndigheterna. Informanterna diskuterar återkommande medarbetarnas engagemang och attityder till jämställdhetsfrågan. Av vissa informanternas utsagor att döma, tycks ett visst motstånd mot frågan tas uttryck ibland, men det övergripande intrycket är ändå att informanterna anser att medarbetarna är engagerade och medvetna.

Stöd i ledning framstår som en viktig faktor för högskolan Väst, högskolan i Borås och Statens musiksamlingar. Den omnämns inte av informanten från Statens museer för världskultur. En tendens tycks vara att lärosätena framhåller faktorerna resurser respektive *organisationsstruktur* som viktiga i respektive arbetsprocess, medan det inte är alls lika förekommande hos myndigheterna i kultursektorn.

Nästan ingen av informanterna från Högskolan Väst nämner *styrning uppifrån* som en gällande faktor i arbetsprocessen med jämställdhetsintegrering, undantaget en informant. Informantens uttalande skulle kunna tolkas som ett yttrande om styrningen uppifrån, och att den bedöms som otillfredsställande. Detsamma gäller en informant från Högskolan i Borås, vars uttalande skulle kunna tolkas som en hänvisning till att styrningen från beslutsfattarens sida betraktas som en påverkande faktor i sammanhanget. Analysen visar att informanten från Statens Musiksamlingar inte upplever en saknad av styrning från beslutsfattarens sida, medan informanten från Statens museer för världskultur önskar en tydligare styrning.

Varken informanterna från högskolan Väst eller från högskolan i Borås nämner explicit *perspektivträngsel* som en faktor. Informanten från Statens museer för världskultur diskuterar etnicitet och jämställdhet på ett sätt som möjligen kan tolkas som ett uttryck för perspektivträngsel, men då till förmån för jämställdhetsperspektivet.

Resurser som påverkningsfaktor nämns inte särskilt frekvent vare sig hos högskolan Väst eller högskolan i Borås, och nämns inte alls av informanterna från Statens Musiksamlingar eller från Statens museer för världskultur.

Samtidigt som empirin får stöd i tidigare forskning, argumenteras det för att faktorn *kunskap* är något mer komplex än vad som antagits. Trots stöd i en tidigare studie (Stensöta (2009)) framstår det som oklart huruvida högskolan Väst eller Statens museer för världskultur har tillräcklig kunskap om att jämställdhetsintegrering är den gällande strategin för statliga myndigheter, eller en kunskap om hur strategin ska realiseras. En gemensam

nämnare hos alla fyra myndigheter är att kunskapen om hur strategin jämställdhetsintegrering kan konkretiseras och aktualiseras i verksamheterna, är något bristfällig.

Det betyder att det finns anledning att misstänka att alla de fyra myndigheterna producerar ett *likartat utfall* av jämställdhetsintegrering, dvs. de använder sig *inte* av strategin. Det resulterar även i att den här studiens jämförelse av två myndighetspar, mellan två respektive myndigheter som angett att de producerar olika utfall i jämställdhetsintegrering, inte riktigt låter sig göras.

Hur ska detta tolkas? Hur påverkar det tolkningen av de andra faktorerna? Kan det rentutav räknas som ett nollresultat, som i själva verket har att göra med att studiens urvalsprocess var otillfredsställande?

Det tycks onekligen som att studiens resultat uppbringat ett flertal nya frågor. Konstaterandet att en faktor tycks mer komplex än förväntat, står givetvis i förhållande till de andra faktorernas status. I konkreta ordalag betyder det t.ex. att tolkningen av informanternas angivelser om ledningens engagemang för jämställdhetsintegrering på högskolan Väst, givetvis påverkas av misstanken om att lärosätet i själva verket har problem med att realisera strategin i verksamheten.

Jag vill emellertid argumentera för att studien istället för att erbjuda blott ett nollresultat, i enlighet med syftet problematiserar hur jämställdhetsintegrering aktualiseras och konkretiseras inom statliga myndigheters verksamheter. Det kan med ny kraft konstateras att myndigheternas arbetsprocesser präglas av inte så lite komplexitet. Det kan därtill betraktas som ett resultat som ändå tar vid i föregående forskning, ur aspekten att myndigheterna i studien anger att arbetsprocesserna präglas av ett flertal faktorer, vilket bekräftas av tidigare studier.

Kan resultatet tolkas som ett tecken på att jämställdhet inte har någon bäring på de avsedda myndigheternas verksamheter? Majoriteten av informanterna från myndigheterna i den här studien tycks ändå mena att den har det. Däremot råder kanske en viss oenighet i vad jämställdhet egentligen betyder, och följaktligen vad det egentligen är som ska integreras. I andra termer saknar myndigheterna en gemensam problemformulering, och därigenom en enhetlig lösning. Frågan är också om beslutsfattaren kan erbjuda den offentliga förvaltningen det?

Diskussionen går igen även av Stensötas studie, där det konstaterades att vissa myndigheter anger att jämställdhet betraktas som ett ”*konkret mål*”, medan andra behandlar det som ett ”*allmänt förhållningssätt*”. Betraktas jämställdhet som ett ”*konkret mål*” blir en framgångsrik jämställdhetsintegrering t.ex. hur väl man har genomfört aktiva åtgärder eller

använder sig av likabehandlingsprincipen. Behandlas det däremot som ett ”*allmänt förhållningssätt*” blir en framgångsrik jämställdhetsintegrering något som berör många punkter, t.ex. stämningen mellan kvinnor och män på arbetsplatsen (Stensöta 2009:35ff).

Området tycks sålunda i behov av fortsatt forskning. De teoretiska verktygen måste finslipas ytterligare, för att förmå att fånga upp en mångfacetterad verklighet. En intressant infallsvinkel skulle vara att närmare analysera vad myndigheter fyller jämställdhetsbegreppet med för innebörd. Troligtvis skulle man tjäna på att samtidigt lyfta blicken något och (återigen) fråga vad beslutsfattaren vill och ämnar fylla begreppet, och därmed politiken, med för innehåll. Förhoppningsvis kan den teoretiska förståelsen kring orsak och verkan ytterligare utvecklas, inte bara vad gäller arbetet med jämställdhetsintegrering, utan för förändringsarbete i stort. Som beslutsfattaren själv konstaterar: ”*Innebörden av jämställdhetsbegreppet och omsättningen i strategin jämställdhetsintegrering är mer radikalt om det innebär att man åstadkommer förändring.*” (Sammanfattning av SOU 2005:66. s.6).

6. Referenslista

6.1 Tryckta källor

Ahrenfeldt, Bo, 2001, *Förändring som tillstånd*, Lund, Studentlitteratur

Alvesson Mats och Sveningsson Stefan, 2008, *Förändringsarbete i organisationer*, Malmö, Liber

Alvesson Mats, 2001, *Organisationskultur och ledning*, Malmö, Liber

Björnstedt, Kajsa, 2007, *Den paradoxala jämställdheten. En diskursanalys av talet om jämställdhet i socialt arbete*. Kandidatuppsats, Göteborgs universitet

Eduardson, Maud, 2002, *Förbjuden handling. Om kvinnors organisering och feministisk teori*, Malmö, Liber

Esaiasson, Peter m.fl, 2007, *Metodpraktikan: konsten att studera samhälle, individ och marknad*, Stockholm, Nordstedts Juridik

Dahlerup Drude och Freidenvall Lenita, 2008, *Kvotering*, Avesta, Författarna och SNS Förlag
Drejhammar, Inga-Britt, 2001, *Organisationsutveckling och jämställdhet*, Lund, Studentlitteratur

Franzén, Christina m.fl. och Näringslivets Ledarskapsakademi, 2009, *Jämställdhet – människovärde och mänskliga rättigheter*, Rolfs Tryckeri

Hermele, Vanja, 2009, *Konsten – så funkar det (inte)*, KRO/KIF publikation

Hernes, Helga Maria, 1987, *Welfare State and Women Power*, Oslo, Universitetsförlaget

Hård, Ursula, 2004, *Jämställdhet i förändringsprocesser och organisationsutveckling eller "Det tar bara lite längre tid än jag trodde" En utvärdering av jämställdhetsprojektet GenuX vid Länsstyrelsen i Gävleborg under åren 2002-2003*, Arbetsrapport, FoU-Centrum Söderhamn

Kvale Steinar och Brinkmann Svend, 2009, *Den kvalitativa forskningsintervjun*, Lund, Studentlitteratur

Lantz, Annika, 2007, *Intervjumetodik*, Lund, Studentlitteratur

Premfors, Rune, 2003, *Demokrati och byråkrati*, Lund, Studentlitteratur

Rönblom Malin och Eduards Maud, 2008, *Genusperspektiv på Statsvetenskap*, Höskoleverket

Sannerstedt, Anders, 2001, "Implementering – hur politiska beslut genomförs i praktiken", i Rothstein Bo (red), *Politik som organisation. Förvaltningens grundproblem*, Mölnlycke, SNS Förlag

Squires, Judith, 2007, *The New Politics of Gender Equality*, Palgrave, New York

Wahl, Anna, 2001, *Det ordnar sig: Teorier om organisationer och kön*, Lund, Studentlitteratur

Wittbom, Eva, 2009, *Att spränga normer – om målstyrningsprocesser för jämställdhetsintegrering*, Doktorsavhandling, Företagsekonomiska institutionen, Stockholms universitet

Wängnerud, Lena, 1999, *Kvinnorepresentation. Makt och möjligheter i Sveriges riksdag*, Lund, Studentlitteratur

6.2 Artiklar

Acker, Joan, 1990, "Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations", *Gender & Society*, Vol. 4 Nr. 2

Daly, Mary, 2005, "Gender Mainstreaming in Theory and Practice", *Oxford University Press*

Moser Caroline och Moser Annalise, 2005, "Gender Mainstreaming since Beijing: a review of success and limitations in international institutions", *Gender & Development*, 13:2

Wängnerud, Lena, 2008, "Women In Parliaments: Descriptive and Substantive Representation", *The Annual Review of Political Science*, 16 (21)

6.3 Offentliga dokument

Regeringen prop. 1993/94:147, *Delad makt delat ansvar*

Regeringen prop. 2005/06:155, *Makt att forma samhället och sitt eget liv – nya mål i jämställdhetspolitiken*

SOU 1990:44, 1990, *Demokrati och makt i Sverige*, Maktutredningens betänkande, Stockholm

SOU 1997:114, 1997, *Styrssystem och jämställdhet - institutioner i förändring och könsmaktens framtid*, Kvinnomaktutredningens rapport, Stockholm

SOU 2005:66, 2005, *Makt att forma samhället och sitt eget liv – jämställdhetspolitiken mot nya mål*, Jämställdhetspolitiska utredningens betänkande, Stockholm

Forskarrapporter till Jämställdhetspolitiska utredningen 2005:66, *Makt att forma samhället och sitt eget liv – jämställdhetspolitiken mot nya mål*, Jämställdhetspolitiska utredningens betänkande, Stockholm

Sammanfattning av SOU 2005:66, *Makt att forma samhället och sitt eget liv – jämställdhetspolitiken mot nya mål*, Jämställdhetspolitiska utredningens betänkande, Stockholm

SOU 2007:15, 2007, *Stöd för framtiden – om förutsättningar för jämställdhetsintegrering*, Jämstöds betänkande, Stockholm

SOU 2007:75 *Att styra staten- regeringens styrning av sin förvaltning*, Styrtutredningens betänkande, Stockholm

Sand, Jimmy, 2009, *Att styra jämställt, Kartläggning av myndigheternas utåtriktade jämställdhetsarbete, år 2007-2009*, Program Jämi, Nationella sekretariatet för genusforskning

Stensöta, Helena, 2009, *Jämställdhetsintegrering i statliga myndigheters verksamhet*, Program Jämi, Nationella sekretariatet för genusforskning

Program Jämi och Nationella Sekretariatet för Genusforskning, *Jämställdhet, En tidning om nyttan och vikten av en långsiktig och hållbar jämställdhetsintegrering*, annons utgiven i Dagens Industri november 2009

Riksrevisionsverket, *Jämställdhet – hur styr regeringen?* RRV 2000:17

Statskontoret, *En effektivare jämställdhetspolitik*, Rapport 2005:1

6.4 Elektroniska källor

<http://www.jamiprogram.se/Aktuellt/Ingangstexter/Riksdagsdebatt/> 2010-06-20

Bilaga 1

Information om urvalet av myndigheter

Myndighetspar 1: Högskolan i Borås och högskolan Väst

Båda myndigheterna sorterar under Utbildningsdepartementet. Högskolan i Borås har ca 600 anställda och har 11 800 studenter och erbjuder

”utbildningar inom biblioteks- och informationsvetenskap, ekonomi och informatik, mode och textil, beteendevetenskap och lärarutbildning, teknik samt vårdvetenskap.”

Högskolan Väst har ca 500 anställda och runt 10 500 studenter och erbjuder utbildningar i

”data och IT, ekonomi och ledarskap, hälsa och vård, lärare och språk, media, människa och samhälle, samt teknik.”

Skolan består av fyra institutioner, en enhet för bibliotek, en gemensam förvaltning samt centrumbildningen Forum för arbetsintegrerat lärande och pedagogisk utveckling. Båda högskolorna styrs av en respektive styrelse. Det yttersta ansvaret ligger hos chefen för styrelsen, som är rektor på skolan. Skolorna drivs också av ett s.k. kvalitetsråd, som har ett jämställdhets- och mångfaldsutskott (www.hb.se respektive www.hv.se).

Myndighetspar 2: Statens musiksamlingar och Statens museer för världskultur

Båda myndigheterna sorterar under Kulturdepartementet. De är enrådighetsmyndigheter, dvs. de har ingen styrelse utan myndighetschef är yttersta ansvarig. Statens musiksamlingar består av institutionerna Statens musikbibliotek, Musikmuseet och Svenskt visarkiv och en administrativ avdelning. Statens musiksamlingars centrala uppgift är:

”... att dokumentera, samla in, vårda, bevara, beskriva och hålla levande musikens kulturarv och därigenom främja musikintresset, musikvetenskapen och den långsiktiga kunskapsuppbyggnaden.”

I samband med kulturpropositionen anges att myndigheten slogs ihop med Sveriges Teatermuseum, Marionettmuseet och Arkivet för folklig dans den 2010. Myndigheten får därtill utökade uppgifter, då de övertar de som innan ålades Svenska Rikskonserter. Den har ca 60 anställda (www.smus.se).

Statens museer för världskultur består av Etnografiska museet, Medelhavsmuseet och Östasiatiska museet i Stockholm samt Världskulturmuseet i Göteborg. Det finns ett antal gemensamma funktioner; ledning, administration, kommunikation och marknadsföring. Myndighetens huvudsakliga uppgift är att:

”bidra till att kulturarvet används som en aktiv kraft i främjandet av en hållbar global utveckling.”

De är ansvariga för den kulturhistoria som rör kulturer med ursprung utanför Sverige. De har ca 150 anställda (www.smvk.se).

Bilaga 2

Intervjuguide

Intervju med myndighet med pågående och framgångsrik jämställdhetsintegrering respektive myndighet utan pågående jämställdhetsintegrering⁶

Tema 1: Redogörelse för det aktuella jämställdhetsarbetet

Fråga 1. Skulle du vilja berätta vad ni har för jämställdhetsarbete på din myndighet idag? Hur fungerar det?

Fråga 2. Anser du att ni har problem med jämställdhet inom din myndighet idag? I så fall, hur ser de ut? Om ni inte har det, vad tror du att det beror på?

Fråga 3. Hur avgör man om myndigheten har ett jämställdhetsproblem?

Fråga 4. Har ni något jämställdhetsarbete som ni åläggs enligt lag att följa?

Fråga 5. Har ni något annat jämställdhetsarbete utöver ert arbete med jämställdhetsintegrering? Om ni har det, hur fungerar det att kombinera? Om ni inte har det, varför inte? Tror du att det skulle innebära problem att kombinera olika sorters typer av jämställdhetsarbete med varandra?

Tema 2: Aktualisering/konkretisering av jämställdhetsintegrering i verksamheten

Nu tänkte jag att vi skulle prata lite om Jämi:s studie om jämställdhetsintegrering, som min uppsats också bygger på. Jämi:s rapport resulterade i en nivåbestämning av de olika myndigheterna och deras respektive arbete med jämställdhetsintegrering. Det konstaterades att en tredjedel inte hade ett pågående jämställdhetsarbete, och av de som hade det så angav tre av fyra att det var framgångsrikt. Din myndighet placerar sig inom den grupp av myndigheter som har ett pågående och framgångsrikt arbete med jämställdhetsintegrering.

Fråga 6. I egenskap av att vara en myndighet med ett framgångsrikt arbete med jämställdhetsintegrering, kan jag tolka det som att du anser att jämställdhetsintegrering är en aktuell strategi för din myndighets verksamhet? Kan du ytterligare specificera varför? Finns det något som skulle kunna göra så att strategin blir inaktuell för myndighetens verksamhet? I så fall, vad och varför?

⁶ Intervjufrågorna är för läsbarhetens skull uppställda efter varandra. Vänligen notera dock att vissa frågor endast ställdes till det ena myndighetsparet.

Fråga 7. Har ni haft svårigheter med att konkretisera vad jämställdhetsintegrering innebär för myndighetens verksamhet? I så fall, hur då? Kan du specificera ytterligare vad det är som är svårt?

I rapporten fick även myndigheterna ange vilka anledningar som ligger bakom respektive nivå.

Fråga 8: Vad anser du är de främsta orsakerna till att din myndighet har en framgångsrik jämställdhetsintegrering?

Fråga 9. Vad anser du skulle underlätta en konkretisering av jämställdhetsintegrering i din myndighets verksamhet? Är det önskvärt?

Fråga 10. Tror du att det är några andra faktorer än att strategin är svårkonkretiserad/inte aktuell för myndighetens verksamhet som istället spelar roll för din myndighet? I så fall, vilka och varför?

Fråga 11. Anser du att du har tagit del av några goda erfarenheter den senaste tiden?

Fråga 12. Kan ett arbete med jämställdhetsintegrering på något sätt innebära problem för er myndighets verksamhet? I så fall, på vilket sätt?

Bilaga 3

Resultatredovisning i analyschema

	Högskolan Väst	Högskolan i Borås	Statens museer för världskultur	Statens Musiksamlingar
<i>Perspektivträngsel</i>		X	X	
<i>Styrning uppifrån</i>	X	X	X	
<i>Kunskap</i>				
<i>Resurser</i>	X	X		
<i>Stöd i ledning</i>	X	X		X
<i>Kultur, värderingar och motstånd</i>	X	X	X	X
<i>Organisationsstruktur</i>		X		X

Bilaga 4

Informantförteckning

Högskolan Väst

Informant 1: Lars Ekedal, rektor, 12/1-10

Informant 2: Rolf Johansson, högskoledirektör, 14/1-10

Informant 3: Elisabeth Thim, personalhandläggare, 18/2-10

Högskolan i Borås

Informant 1: Lena Nordholm, rektor, 7/1-10

Informant 2: Therese Schoultz Gedda, samordnare för jämställdhet och mångfald, 25/1-10

Informant 3: Linda Borglund, universitetsadjunkt, 19/1-10

Informant 4: Susanne Jämsvi, samordnare för jämställdhet och mångfald, 28/1-10

Statens museer för världskultur

Informant: Göran Blomberg, överintendent, 28/1-10

Statens musiksamlingar

Informant: Kent Wiberg, direktör (myndighetschef), 4/1-10